العنوان
قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م
السنة
2000
الرقم
7
نوع التشريع
قانون خاص
نوع تشريع - فرعي
قانون عادي
التصنيف الموضوعي
العمل
تصنيف موضوعي - فرعي
العلاقات بين العمال وأرباب العمل
حالة التشريع
ساري النفاذ في الضفة الغربية وغزة

الباب الاول
تعاريف وأحكام عامة
الفصل الاول
تعاريف

المادة (1)
42 حكم قضائي
لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:
السلطة الوطنية: السلطة الوطنية الفلسطينية.
الوزارة: وزارة العمل.
الوزير: وزير العمل.
صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر.
العامل: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه.
النقابة: أي تنظيم مهني يشكل وفقاً للقانون (قانون النقابات).
العمل: كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً.
العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وإنجازه مدة محدودة.
العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه على ثلاثة أشهر.
العمل الموسمي: كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية.
الأجر الأساسي: هو المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها.
الأجر: ويعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات.
المنشأة: المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم.
الحدث: كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة.
الليل: فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً.
السنة: تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً، والأسبوع (7) أيام.
اللجنة الطبية: الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة.
إصابة العمل: الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يح
المعوق: هو الشخص الذي يعاني من عجز في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي، أدى لعجزه عن
قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع.
التأهيل: عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لأي شخص من خلال تنمية قدراته سواء الجسدية أو المهنية
المحكمة المختصة: المحكمة المختصة بالقضايا العمالية.

الفصل الثاني
أحكام ومبادئ عامة

المادة (2)
حكم قضائي واحد
حق العمل
العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز.

المادة (3)
6 أحكام قضائية
نطاق التطبيق
تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء:
1- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم.
2- خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم.
3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.

المادة (4)
26 حكم قضائي
إعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم
يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور أو الإجازات أو بمكافآت نهاية الخدمة أو بالتعويضات عن إصابة
العامل فصلاً تعسفياً.

المادة (5)
وفقاً لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم.

المادة (6)
25 حكم قضائي
تطبيق الأحكام الأفضل للعامل
تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام ه
أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل.

الباب الثاني
التشغيل والتدريب والتوجيه المهني

الفصل الاول
التشغيل

المادة (7)

حكم قضائي واحد

لجنة السياسات العمالية

1- يشكل مجلس الوزراء لجنة استشارية ثلاثية برئاسة وزير العمل وبعدد متساو من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) وتسمى لجنة السي
وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني.

2- يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها.

3- يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للاستئناس برأيه.

المادة (8)

إنشاء مكاتب العمل

تنشئ الوزارة مكاتب للعمل موزعة بشكل ملائم بحيث يسهل على أصحاب العمل والعمال الاتصال بها، وتقدم تلك المكاتب خدماتها مجاناً، وتحدد الوزارة نظام
واختصاصاتها.

المادة (9)

إحصائيات البطالة والتشغيل

تقوم الوزارة بإعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل كماً ونوعاً.

المادة (10)

حكم قضائي واحد

التسجيل في مكاتب العمل

على كل شخص قادر على العمل وراغب فيه أن يسجل اسمه في مكتب العمل الواقع في دائرة إقامته، وعلى المكتب قيد طلبات العمل وإعطاء طالبيه شهادة بذا
البيانات والإجراءات المتعلقة بطلب العمل وشهادة تسجيله.

المادة (11)

حكم قضائي واحد

تنسيب العمال المسجلين في مكاتب العمل

على مكاتب العمل الإلتزام بتنسيب العمال المسجلين لديها، مراعية في ذلك الاختصاصات والكفاءة والأسبقية في التسجيل وحق صاحب العمل في الاختيار.

المادة (12)

حكمان قضائيان

تقديم بيانات

على كل صاحب عمل أن يوافي مكتب العمل الواقع في دائرة عمله ببيان شهري عن أسماء العمال وعددهم ووظائفهم وسنهم وجنسهم ومؤهلاتهم وأجورهم وتا
بالعمل والوظائف الشاغرة لديه.

المادة (13)

تشغيل العمال المعوقين

يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة.

المادة (14)

حكم قضائي واحد

منح تراخيص عمل لغير الفلسطينيين

للوزارة أن تمنح ترخيصاً بالعمل في فلسطين لغير الفلسطينيين ويحظر على صاحب العمل أن يلحق، مباشرة أو بواسطة الغير، أي عامل غير فلسطيني قبل التأك
على الترخيص المشار إليه.

المادة (15)

حكم قضائي واحد

إصدار نظام

وفقاً لأحكام هذا القانون وبالتنسيق مع الجهات المعنية بما في ذلك نقابات أصحاب العمل ونقابات العمال يصدر الوزير نظاماً لتحديد شروط منح ترخيص العمل
الفلسطينيين.

المادة (16)

حظر التمييز

يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين.

المادة (17)

تنظيم العمل والتشغيل للعمال الفلسطينيين في الخارج

بالتنسيق مع الجهات المعنية بما فيها نقابات أصحاب العمل ونقابات العمال تتولى الوزارة تنظيم سوق العمل والتشغيل للعمال الفلسطينيين في الخارج.

الباب الثاني
التدريب والتوجية المهنى

المادة (18)

حكم قضائي واحد

تعاريف

لغرض تطبيق أحكام هذا الفصل:

1- يقصد بالتوجيه المهني النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم.

2- يقصد بالتدريب المهني النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين. وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها ؛

المادة (19)

سياسات التدريب والتوجيه

تقوم الوزارة بوضع ومتابعة وتطبيق سياسات التدريب والتوجيه المهني بما يحقق التنسيق والتكامل مع الوزارات والمؤسسات المعنية الأخرى، وبما يوفر احتيا

التنمية من العمالة الفنية والمدربة.

المادة (20)

إنشاء مراكز التدريب المهني

تنشئ الوزارة مراكز للتدريب المهني حسب الحاجة ويتم تحديد نظام عملها واختصاصاتها بقرار من الوزير.

المادة (21)

حكم قضائي واحد

إصدار نظام

يصدر الوزير نظاماً للتدريب والتوجيه يكفل مبدأ تحقيق تكافؤ الفرص مع مراعاة حرية الاختيار وإعطاء الأولوية لأبناء الشهداء ويتضمن النظام ما يلي:

1- عقد التدريب المهني.

2- برامج التدريب.

3- حقوق المتدرب.

المادة (22)

تراخيص إنشاء مؤسسات التدريب المهني

1- الوزارة وبالتنسيق مع الجهات المعنية هي الجهة الوحيدة المخولة بمنح الترخيص لإنشاء مؤسسات التدريب المهني.

2- في حالة عدم الالتزام بشروط منح الترخيص يجوز للوزير إصدار قرار بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو بإيقاف برنامج تدريبي فيها بشكل مؤقت أو نهائ

الخطأ وجسامته.

المادة (23)

تصويب أوضاع

على كل مؤسسة تدريب غير حكومية أن تسوي أوضاعها وفقاً لأحكام هذا القانون في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ نفاذه.

الباب الثالث
عقد العمل الفردي

الفصل الاول
تكوين العقد

المادة (24)

31 حكم قضائي

تعريف عقد العمل الفردي

عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل

لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل.

المادة (25)

14 حكم قضائي

مدة عقد العمل محدد المدة

لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين.

المادة (26)

11 حكم قضائي

استمرار تنفيذ العقد محدد المدة

إذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد غير محدد المدة.

المادة (27)

8 أحكام قضائية

حقوق وواجبات العاملين بعقود محددة

يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضي أو عقد عمل موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع له

عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية.

المادة (28)

6 أحكام قضائية

تنظيم عقد العمل وشروطه واثباته

ينظم عقد العمل باللغة العربية، متضمناً شروط العمل الأساسية خاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته، ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إث
طرق الإثبات القانونية.

المادة (29)

فترة التجربة

يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل.

المادة (30)

7 أحكام قضائية

مسؤولية المتعهد الفرعي مع صاحب العمل الأصلي

إذا نفذ متعهد فرعي العمل بالنيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لصالحه يكون الاثنان مسئولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد.

المادة (31)

تغيير مكان العمل المتفق عليه

لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المتفق عليه في العقد إذا أدى إلى تغيير مكان إقامته.

المادة (32)

4 أحكام قضائية

اختلاف طبيعة العمل المتفق عليه

لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو في حالة القو
يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين.

المادة (33)

حكم قضائي واحد

التزام العامل بتأدية عمله بأمانة وإخلاص

يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل مسئولاً عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خار
قوة قاهرة.

المادة (34)

حكمان قضائيان

الالتزام بشروط اللائحة الداخلية وقواعد السلامة

على العامل التقيد بتطبيق شروط اللائحة الداخلية للمنشأة وبقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل.

الفصل الثاني
انتهاء عقد العمل الفردي

المادة (35)

18 حكم قضائي

انتهاء عقد العمل الفردي

ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية:

1- باتفاق الطرفين.

2- بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية.

3- برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة.

4- بناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك:

أ- بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري.

ب- بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة.

5- بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائ
ووضعه الصحي الجديد.

المادة (36)

استمرار نفاذ العقد بعد وفاة صاحب العمل

لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل.

المادة (37)

16 حكم قضائي

استمرار نفاذ العقد بعد تغير صاحب العمل

يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد م
بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المس

المادة (38)
حكمان قضائيان
أثر صدور قرار بإغلاق المنشأة
1- لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة.
2- ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت علب القانون.

الفصل الثالث
إنهاء عقد العمل الفردي

المادة (39)
حكم قضائي واحد
حالات غير مبررة لإنهاء عقد العمل
لا يمكن اعتبار الحالات التالية بوجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل:
1- الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل.
2- إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً أو مارسها في الماضي.
3- إقدام العامل على رفع قضية أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة.

المادة (40)
58 حكم قضائي
إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل دون إشعار
لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية:
1- انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل.
2- ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة بوقوعه.
3- تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصو
4- تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيا الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.
5- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.
6- إفشاؤه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.
7- إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.
8- وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.
9- اعتداؤه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.

المادة (41)
69 حكم قضائي
إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة
يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريد بذلك.

المادة (42)
77 حكم قضائي
ترك العمل مع الاحتفاظ بالحقوق القانونية
1- يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالا
أ- تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعاً لوقو حالة القوة القاهرة.
ب- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.
ج- الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته.
د- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.
هـ- عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً.
2- استثناء مما ورد في البند (1) أعلاه يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافأة نهاية الخدمة، وثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافأة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل.

المادة (43)
الالتزام برد الودائع
يلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات، كما ويلزم العامل بإعادة ما بحوزته من عهدة إلى صاحب العمل.

المادة (44)
منح العامل شهادة خدمة
يمنح العامل عند انتهاء خدمته بناءً على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته.

المادة (45)

70 حكم قضائي

مكافأة نهاية الخدمة

للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعا الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة.

المادة (46)

57 حكم قضائي

إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

1- يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل.

2- يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة.

3- يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك.

المادة (47)

44 حكم قضائي

التعويض عن الفصل التعسفي

مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفياً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض سنتين.

المادة (48)

8 أحكام قضائية

مكافأة وتعويض العامل بالقطعة أو بالعمولة

تحتسب مكافأة نهاية الخدمة وتعويض الفصل التعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة على أساس متوسط أجره الشهري في مدة السنة الأخيرة.

الباب الرابع
علاقات العمل الجماعية

الفصل الاول
المفاوضة الجماعية

المادة (49)

حكم قضائي واحد

تعريف المفاوضة الجماعية

المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم النزاع ا تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية.

المادة (50)

إجراء المفاوضة بحرية

تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير.

المادة (51)

تسمية ممثلين

يحق لكل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه كتابة دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل.

المادة (52)

تقديم معلومات وبيانات

بناءً على طلب أي من طرفي المفاوضة الجماعية على الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة.

المادة (53)

أطراف المفاوضة الجماعية

تجري المفاوضة الجماعية:

1- على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة.

2- على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة.

3- على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال.

الفصل الثاني
اتفاق العمل الجماعي

المادة (54)

حكمان قضائيان

تعريف اتفاق العمل الجماعي
اتفاق العمل الجماعي اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاماً تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجيا

المادة (55)

حكم قضائي واحد

إلزامية اتفاق العمل الجماعي وعمل نسخ منه
يكون اتفاق العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة.

المادة (56)

مدة اتفاق العمل الجماعي
مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات، وتجري المفاوضة الجماعية بناءً على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق سارياً إلى أن يتم ا
جديد ويجوز أن يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك.

المادة (57)

الحد الأدنى لبيانات اتفاق العمل الجماعي
وفقاً لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي كحد أدنى البنود التالية:
1- حرية ممارسة العمل النقابي.
2- الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل.
3- شروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل.
4- لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق.

المادة (58)

الفئات المشمولة باتفاق العمل الجماعي
1- تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على:
أ) جميع العاملين لدى أصحاب العمل.
ب) أصحاب العمل ومن يحل محلهم.
2- لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناءً على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة.

المادة (59)

حكم قضائي واحد

إصدار تعليمات
يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي.

الفصل الثالث
تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة (60)

حكم قضائي واحد

تعريف النزاع العمالي الجماعي
النزاع العمالي الجماعي هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية.

المادة (61)

حكم قضائي واحد

اللجوء إلى مندوب التوفيق
يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة، إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة.

المادة (62)

إحالة النزاع إلى لجنة توفيق
إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأ
من صاحب العمل والعمال.

المادة (63)

حكم قضائي واحد

فشل لجنة التوفيق في حل النزاع
1- إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة.
2- إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثول أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير با
الجهات المعنية من:
أ) قاض رئيساً للجنة.
ب) ممثل عن الوزارة.
ج) ممثل عن العمال.
د) ممثل عن أصحاب العمل.

[المادة (64)](#)

حكم قضائي واحد

منح صلاحيات المحكمة المختصة

عند النظر في نزاع عمالي يكون لمندوب التوفيق وللجنتي التوفيق أو التحكيم صلاحية المحكمة المختصة فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء ا
والاستعانة بأهل الخبرة.

[المادة (65)](#)

حظر تغيير شروط العمل السارية

خلال النظر في منازعات العمل الجماعي لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل السارية.

الفصل الرابع
الإضراب والغلق

[المادة (66)](#)

حكمان قضائيان

حق الإضراب

وفقا لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم

[المادة (67)](#)

حكمان قضائيان

أحكام بشأن الإضراب أو الإغلاق

1- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب
2- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.
3- في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأ
4- لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.
5- يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق.

الباب الخامس
شروط وظروف العمل

الفصل الاول
ساعات العمل والراحة الأسبوعية

[المادة (68)](#)

22 حكم قضائي

ساعات العمل الفعلي الأسبوعي

ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة.

[المادة (69)](#)

9 أحكام قضائية

تخفيض ساعات العمل اليومي

تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد استش
المعنية لأصحاب العمل والعمال.

[المادة (70)](#)

11 حكم قضائي

فترات الراحة

يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها على ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

[المادة (71)](#)

33 حكم قضائي

ساعات العمل الإضافية

1- يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.
2- يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية.

[المادة (72)](#)

57 حكم قضائي

الراحة الأسبوعية

1- للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، ويجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر.
2- تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل.

[المادة (73)](#)

6 أحكام قضائية

يوم الراحة الأسبوعية

يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كانت مصلحة العمل تقتضي تحديد يوم آخر بصورة منتظمة.

الفصل الثاني
الإجازات

[المادة (74)](#)

68 حكم قضائي

الإجازة السنوية

1- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى
المنشأة.

2- لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.

3- بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.

4- لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

[المادة (75)](#)

24 حكم قضائي

إجازة الأعياد الدينية والرسمية

للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية.

[المادة (76)](#)

4 أحكام قضائية

إجازة ثقافية عمالية

للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير.

[المادة (77)](#)

حكمان قضائيان

إجازة الحج

يستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة واحدة.

[المادة (78)](#)

إجازة في حالات الوفاة أو الأسباب العارضة

1- يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية.

2- يجوز للعامل التغيب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة، تحتسب من الإجازة السنوية على أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في الم

[المادة (79)](#)

3 أحكام قضائية

إجازة مرضية

بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وبنصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أ

[المادة (80)](#)

حكمان قضائيان

إصدار نظام

بنظام يصدر عن مجلس الوزراء وبناءً على اقتراح من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية يجوز استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أح

الفصل الثالث
الأجور

المادة (81)

7 أحكام قضائية

استحقاق العامل للأجرة

يستحق العامل أجرة إذا تواجد في مكان العمل وإن لم يؤد عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة.

المادة (82)

8 أحكام قضائية

كيفية دفع الأجر ومكانه وزمانه

1- يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي:

أ- في أيام العمل ومكانه.

ب- في نهاية كل شهر للعاملين بأجر شهري.

ج- في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع.

2- لا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.

المادة (83)

حكمان قضائيان

الحسم من أجر العامل

1- فيما عدا الحالات التالية لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل:

أ- تنفيذاً لحكم قضائي قطعي.

ب- أية سلفة مستحقة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد كل حسم على (10%) من الأجر الأساسي.

ج- الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه.

2- لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم بمقتضى البندين (ب، ج) من الفقرة (1) أعلاه على (15 %) من الأجر الأساسي.

المادة (84)

حكمان قضائيان

اتخاذ إجراءات تأديبية أو فرض غرامات

1- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة، على

أ- لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر.

ب- لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة.

ج- أن ينظم سجل خاص بالغرامات التي تفرض يتضمن اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه.

د- تخصص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة.

2- للعامل الحق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابياً.

المادة (85)

حكم قضائي واحد

اعتبار أجر العامل من الديون الممتازة

وفقاً لأحكام القانون يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة.

المادة (86)

لجنة الأجور

1- بناءً على توصية من الوزير يشكل مجلس الوزراء لجنة تسمى "لجنة الأجور" من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال.

2- تتولى المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال مسؤولية تسمية ممثليها في اللجنة.

3- يعين مجلس الوزراء رئيساً للجنة من بين أعضائها.

4- للجنة الحق في الاستعانة بمن تراه مناسباً لإنجاز مهماتها.

المادة (87)

مهام لجنة الأجور

تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية:

1- دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء.

2- تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء.

المادة (88)

اجتماعات لجنة الأجور

تجتمع لجنة الأجور دورياً كل سنة مرة على الأقل، وتجتمع عند الضرورة بناءً على طلب من رئيسها أو من ممثلي أي من أطرافها الثلاثة.

المادة (89)

4 أحكام قضائية

الحد الأدنى للأجور

لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقر قانوناً.

الفصل الرابع
السلامة والصحة المهنية

المادة (90)
إصدار أنظمة
بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يا
1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.
2- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.
3- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.
4- الفحص الطبي الدوري للعمال.

المادة (91)
تعليمات السلامة والصحة المهنية
وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزار
التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة.

المادة (92)
حظر تحميل العامل أية نفقات
لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية.

الباب السادس
تنظيم عمل الأحداث

المادة (93)
يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.

المادة (94)
يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملاءمتهم الصحية له على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر.

المادة (95)
لا يجوز تشغيل الأحداث في: 1- الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير. 2- الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسميا
إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج. 4- الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران.

المادة (96)
1- تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً. 2- تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن سا
الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.

المادة (97)
حكم قضائي واحد
تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها.

المادة (98)
على المنشأة أن تعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث، وينظم صاحب العمل سجلاً بكل ما يتعلق بهم.

المادة (99)
يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، على أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية و
بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم.

الباب السابع
تنظيم عمل النساء

المادة (100)
حكم قضائي واحد
حظر التمييز بين الرجل والمرأة
وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة.

المادة (101)
حظر تشغيل النساء
يحظر تشغيل النساء في:
1- الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير.

2- ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة.
3- ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

المادة (102)
توفير وسائل راحة
على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.

المادة (103)
حكمان قضائيان
إجازة الولادة
1- للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل
2- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.

المادة (104)
فترات الرضاعة
1- للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع.
2- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية.

المادة (105)
إجازة رعاية الطفل أو مرافقة الزوج
وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها.

المادة (106)
حكم قضائي واحد
تعليق أحكام تشغيل النساء
على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء.

الباب الثامن
تفتيش العمل

المادة (107)
هيئة تفتيش العمل
1- بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون و
بمقتضاه.
2- يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية.

المادة (108)
حلف المفتش اليمين
يقسم كل مفتش عمل قبل مباشرة عمله اليمين أمام الوزير على أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته.

المادة (109)
تضارب المصالح
يراعى عند اختيار مفتش العمل للقيام بمهمة تفتيش ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لتفتيشه.

المادة (110)
اختصاصات مفتش العمل
يختص مفتش العمل بما يلي:
1- متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات.
2- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون.
3- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله.

المادة (111)
صلاحيات مفتش العمل
يحق لمفتش العمل ما يلي:
1- دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار مع وجوب إشعار صاحب العمل أو ممثله عند دخول المنشأة.
2- الاستفسار من صاحب العمل أو من العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشأن تطبيق أحكام وتشريعات العمل.
3- الإطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل وأخذ صور أو مستخرجات منها.
4- أخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدة ملاءمتها لسلامة وصحة العمال مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك ويكون ذلك وفقاً لأنظم

الوزارة.
5- إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله أن يطلب للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.

المادة (112)
تقديم معلومات
على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش.

المادة (113)
تنظيم محضر بالمخالفة واتخاذ إجراءات
على مفتش العمل أن ينظم محضراً بالمخالفة التي يضبطها وله أن يتخذ أياً من الإجراءات التالية بحق المخالف وذلك بما يتلاءم وطبيعة المخالفة ومدى خطور
1- إسداء النصح والإرشاد.
2- توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة.
3- التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة.

المادة (114)
تقديم ونشر تقارير
1- يقدم مفتشو العمل إلى هيئة تفتيش العمل تقارير دورية شهرية وسنوية عن نتائج نشاطاتهم في التفتيش وفق نماذج تقرها الوزارة.
2- تقوم الوزارة بنشر تقرير عام دوري عن أعمال هيئة تفتيش العمل.

المادة (115)
إصدار تعليمات
تصدر الوزارة التعليمات اللازمة لتنظيم عمل مفتش العمل والإجراءات اللازمة لتنفيذ الأحكام القانونية الخاصة بهذا القانون.

الباب التاسع
إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة (116)
5 أحكام قضائية
تأمين العمال
يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين.

المادة (117)
7 أحكام قضائية
واجبات صاحب العمل عند إصابة العامل
عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي:
1- تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج.
2- تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسمانياً حال دون استمراره بالعمل.
3- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار.

المادة (118)
8 أحكام قضائية
التكفل بعلاج العامل والحقوق المترتبة على الإصابة
وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي:
1- علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها.
2- جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث.

المادة (119)
17 حكم قضائي
العجز المؤقت
إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوماً.

المادة (120)
44 حكم قضائي
الوفاة والعجز الكلي أو الجزئي الدائم
1- إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاث يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.
2- إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.

المادة (121)
16 حكم قضائي
تقدير نسبة العجز
وفقاً لأحكام هذا القانون تقدر اللجنة الطبية نسبة العجز المستحقة عن إصابة العمل بمقتضى أحكام القانون أو النظام ذي العلاقة الساري المفعول وقت الإصابة.

المادة (122)
3 أحكام قضائية
الطعن في قرار تقدير نسبة العجز
للمصاب الحق في الطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته للعمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار.

المادة (123)
4 أحكام قضائية
سقوط حق المصاب في التعويض
1- يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي:
أ- عن فعل متعمد من المصاب.
ب- تأثير الخمر أو المخدرات.
2- يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35 % فأكثر.

المادة (124)
24 حكم قضائي
تقادم حق المصاب في التعويض
ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإ

المادة (125)
حصول المصاب على مكافأة نهاية خدمة
لا يحول التعويض عن إصابة العمل دون الحصول على مكافأة نهاية الخدمة المستحقة.

المادة (126)
تنظيم سجل بإصابات العمل والتبليغ في حالة العجز الدائم
1- ينظم صاحب العمل سجلاً تفصيلياً لإصابات العمل.
2- يقوم صاحب العمل بإبلاغ الوزارة خطياً في حالة العجز الدائم خلال شهر من ثبوت ذلك العجز ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بد

المادة (127)
14 حكم قضائي
إلتزام صاحب العمل والغير المسؤول عن الإصابة
1- يلتزم صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون.
2- إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما.

المادة (128)
حكمان قضائيان
إصابة العامل بأحد أمراض المهنة
إذا ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بهذا القانون خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته يلتزم صاحب العمل بجميع الحة
وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون.

المادة (129)
حجز التعويض المستحق للعامل
لا يجوز بأي حال من الأحوال حجز التعويض الواجب دفعه إلا لسداد النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته لأي شخص آخر غير العامل أ
عنه.

المادة (130)
3 أحكام قضائية
حساب التعويض على أساس متوسط الأجر
يحسب التعويض المستحق وفقاً لأحكام هذا الباب على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر.

الباب العاشر
العقوبات والأحكام الختامية

الفصل الاول
العقوبات

المادة (131)

عقوبة مخالفة أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الخامس
يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد على (0
العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار.

المادة (132)

حكمان قضائيان

عقوبة مخالفة أحكام الفصل الثالث من الباب الخامس
يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الثالث من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه أو بغرامة لا تقل عن (50) ديناراً ولا تزيد على (100) د
بدفع فرق الأجر للعامل، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

المادة (133)

عقوبة مخالفة أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس
إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه، فللوزير فضلاً عن العقوبة المنصوص عليها في المادة (31
كلياً أو جزئياً أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة.

المادة (134)

عقوبة مخالفة أحكام الباب السادس والباب السابع
يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار وتتعدد ا
العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة.

المادة (135)

عقوبة إعاقة أعمال مفتش العمل أو هيئة التفتيش
كل من يمانع أو يعارض أو يعيق أعمال مفتش العمل أو هيئة التفتيش يعاقب بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار.

المادة (136)

حكم قضائي واحد

عقوبة مخالفة أحكام المادتين (116،117)
إذا خالف صاحب العمل أياً من أحكام المادتين (116، 117) يعاقب بغرامة لا تقل عن (300) دينار ولا تزيد على (500) دينار.

المادة (137)

حظر وقف تنفيذ العقوبة أو النزول بها عن الحد الأدنى
لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونياً لأسباب تقديرية.

المادة (138)

احتساب قيمة الغرامة بالدينار الأردني
لأغراض تطبيق أحكام هذا القانون تحتسب قيمة الغرامة بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملة المتداولة قانوناً.

الفصل الثاني
أحكام ختامية

المادة (139)

حكم قضائي واحد

إصدار أنظمة
لمجلس الوزراء بناءً على تنسيب الوزير إصدار الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.

المادة (140)

4 أحكام قضائية

إلغاءات
يلغى قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 المعمول به في محافظات الضفة وتعديلاته ، وقانون العمل رقم 16 لسنة 1964 المعمول به في محافظات غزة وتعديلاته
أحكام هذا القانون.

المادة (141)

حكمان قضائيان

التنفيذ والنفاذ
على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القانون، ويعمل به بعد ثلاثين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

النص الكامل

أحكام قضائية